

Roma, 5 giugno 2026

## Circolare n. 141/2026

**Oggetto: Lavoro – Recepimento della direttiva UE n. 2023/970 su parità di genere e trasparenza retributiva – D.Lgs. 7.5.2026, n.96, su G.U. n. 125 dell'1.6.2026.**

Il Governo ha recepito la direttiva UE n. 2023/970 finalizzata a *rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.*

Il provvedimento è il risultato di un confronto avviato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le principali organizzazioni sindacali e datoriali, tra cui Confetra, nel corso del quale è stata condivisa l'esigenza di armonizzare le nuove disposizioni con il quadro normativo e contrattuale nazionale già esistente, valorizzando al contempo il ruolo della contrattazione collettiva.

In tale prospettiva, il decreto non introduce un diritto alla parità retributiva, ma definisce strumenti, criteri e obblighi informativi volti a rendere più agevole l'individuazione e la prevenzione di eventuali disparità salariali.

In particolare, sono stati introdotti obblighi in capo ai datori di lavoro di trasparenza retributiva, di gestione delle informazioni da fornire ai lavoratori e ai candidati e, per le imprese di maggiori dimensioni, di comunicazione e monitoraggio dei dati relativi al divario retributivo di genere.

Si evidenziano di seguito gli aspetti principali del nuovo provvedimento.

**Ambito applicativo (art. 2)** – Il decreto in esame si applica ai datori di lavoro con riferimento ai contratti di lavoro subordinato (compresi i dirigenti), anche a termine e part-time, ad esclusione dei contratti di lavoro intermittente. Il decreto si applica altresì ai candidati a un impiego.

**Stesso lavoro e lavoro di pari valore (art. 4)** – La norma in esame affida alla contrattazione collettiva il compito di assicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere. L'applicazione di CCNL stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – come il caso del CCNL logistica, trasporto e spedizione (I100) – costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza, ferma restando la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

La norma in esame inoltre contiene due definizioni – *stesso lavoro* e *lavoro di pari valore* – utili ai fini del diritto all'informativa di cui all'art. 7. Per *stesso lavoro* si intende la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL. Va peraltro tenuto conto che, per definizione, il livello retributivo è composto dalla *retribuzione annua lorda dalla quale escludere i trattamenti economici individuali non strutturali, quali componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea, non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali.* Per *lavoro di pari valore* si intende invece

la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni "comparabili", previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL. In quest'ultimo caso, la valutazione è effettuata sulla base di *criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici*.

I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dal CCNL o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione. Sono altresì consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

La comparazione viene ammessa con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi solo qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o CCNL o da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o facenti parte di un gruppo societario.

È stato incaricato infine il Ministero del Lavoro ad adottare atti di indirizzo entro il 2026 per l'attuazione delle suddette disposizioni.

**Trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5)** – Il datore di lavoro è tenuto a fornire al candidato a un impiego, già negli avvisi e nei bandi di selezione, indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o al *range* retributivo entro il quale si intende assumere la persona.

Inoltre non possono essere chieste ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro. Tali informazioni non possono essere acquisite nemmeno indirettamente per il tramite di soggetti incaricati alla selezione.

**Trasparenza retributiva e progressione economica (art. 6)** – I datori di lavoro devono rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base del predetto art. 4, nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori. Con riferimento a quest'ultimi, sono esonerati da tale obbligo i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti.

La modalità ordinaria di adempimento dei suddetti obblighi è costituita dall'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, già obbligatoria ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 152/1997, come novellato dall'art. 1, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 104/2022. Peraltro, per le imprese che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tale obbligo è assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, anche aziendale.

**Diritto d'informazione (art. 7)** – Il decreto in esame riconosce a tutti i lavoratori, a prescindere dalla dimensione aziendale, il diritto di richiedere e ricevere per iscritto entro 2 mesi dalla richiesta – anche delegando i loro rappresentanti o gli Organismi di Parità – informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo *stesso lavoro* o un *lavoro di pari valore* di cui all'art. 4. Il datore di lavoro può assolvere all'obbligo in questione pubblicando le suddette informazioni sulla propria rete intranet o area riservata. L'assolvimento dell'obbligo può avvenire anche attraverso la raccolta dei dati effettuata ai sensi dell'art. 9.

I datori di lavoro informano annualmente i lavoratori del loro diritto di ricevere le suddette informazioni e delle modalità per l'esercizio di tale diritto, che non può essere esercitato più di una volta all'anno.

Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno diritto di richiedere, anche tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata e, per le aziende con meno di 50 dipendenti, le modalità di risposta saranno indicate con successivo decreto ministeriale.

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Il lavoratore può utilizzare le informazioni ottenute, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e le stesse non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

**Accessibilità alle informazioni (art. 8)** – I datori di lavoro devono garantire tutte le informazioni di cui agli artt. 5, 6 e 7, con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

**Divario retributivo di genere (artt. 9 e 14)** – I datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti devono raccogliere determinate informazioni, al fine di verificare l'esistenza di un divario retributivo di genere, così come individuate nel decreto in esame.

Con successivo decreto ministeriale saranno definite le modalità attuative per il trattamento delle informazioni che dovranno essere raccolti con tempistiche differenziate a seconda della dimensione aziendale:

- entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti;
- entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti;
- entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e 149 dipendenti.

**Valutazione congiunta delle retribuzioni (art. 10)** – Al fine di individuare, correggere e prevenire eventuali differenze retributive ingiustificate tra lavoratrici e lavoratori, il datore di lavoro che occupa almeno 100 dipendenti deve effettuare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori qualora si verificano tutte le seguenti condizioni:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro 6 mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate e comprende una serie di verifiche contenute nel decreto in esame. Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate.

**Tutela giudiziaria e sanzioni (artt. 12-13)** – Rispetto alle violazioni dei diritti derivanti dal decreto in esame, è stata prevista l'applicazione degli strumenti di tutela contemplati dal codice pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006), stabilendone l'attivazione, su specifica delega, anche da parte dei rappresentanti dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali nonché delle associazioni che hanno un interesse legittimo a garantire la parità tra uomini e donne. Inoltre, in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione delle disposizioni di cui al decreto in esame, si applica l'art. 41 del codice pari opportunità (quali la perdita di benefici, l'esclusione temporanea dagli appalti pubblici e l'ammenda da 250 a 2.500 euro).

Andrea Cappa  
Direttore Generale

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn. [37/2026](#) e [131/2022](#)

Allegato uno

S/s

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

G.U. n. 125 dell'1.6.2026

**DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 96**

**Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 37, 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;  
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e, in particolare, l'articolo 14;  
Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;  
Vista la legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023» e, in particolare, l'articolo 9;  
Vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;  
Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;  
Visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);  
Vista la raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese;  
Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;  
Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;  
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;  
Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche

con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Visto il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67»;

Visto il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)»;

Visto il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea»;

Sentite le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 5 febbraio 2026;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali in data 26 marzo 2026;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 30 aprile 2026;

Sulla proposta dei Ministri per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del lavoro e delle politiche sociali e per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia e per la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

## **Capo I Disposizioni generali**

### **Art. 1 Oggetto e finalità**

1. Il presente decreto attua la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

### **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

2. Il presente decreto si applica ai contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

3. Per le finalità di cui all'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

### **Art. 3 Definizioni**

1. Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al

rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;

c) «divario retributivo di genere»: la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;

d) «livello retributivo mediano»: il livello retributivo rispetto al quale una metà dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;

e) «divario retributivo mediano di genere»: la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;

f) «quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;

g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto;

h) «categoria di lavoratori»: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto;

i) «discriminazione diretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

l) «discriminazione indiretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

m) «discriminazione intersezionale»: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

n) «organismo per la parità»: le consigliere e i consiglieri di parità di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

2. Per le finalità del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale.

#### **Art. 4**

##### **Stesso lavoro e lavoro di pari valore**

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:

a) per «stesso lavoro», la prestazione lavorativa svolta

nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;

b) per «lavoro di pari valore», la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

3. La valutazione del lavoro di pari valore e' effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilita' e delle condizioni di lavoro nonche' di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

5. Ai fini di cui al comma 2, e' consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per piu' organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

6. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali puo' adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

## **Capo II Trasparenza retributiva**

### **Art. 5 Trasparenza retributiva prima dell'assunzione**

1. Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunita' di lavoro.

2. Ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalita' dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

3. Per non compromettere il diritto alla parita' di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunita' di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

### **Art. 6 Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica**

1. I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonche' quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalita' ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la

retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonche' dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

#### **Art. 7**

##### **Diritto di informazione**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e' riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parita', su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto di cui al presente comma non puo' essere esercitato piu' di una volta all'anno.

2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

3. Le informazioni di cui al comma 1 possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parita', destinatari della rilevazione.

4. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalita' per l'esercizio di tale diritto.

5. Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

6. Ai lavoratori non puo' essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facolta' dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

7. Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parita' retributiva e non possono determinare la conoscibilita' diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

8. Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformita' al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalita' previste dall'articolo 9, comma 4.

#### **Art. 8**

##### **Accessibilita' delle informazioni**

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalita' accessibili alle persone con disabilita' e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilita'.

#### **Art. 9**

##### **Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile**

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto sono quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;

c) il divario retributivo mediano di genere;  
d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;  
e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;  
f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;  
g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

2. L'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 e' confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie applicate.

3. Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo puo' fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalita' consenta una rappresentazione piu' affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

4. Con uno o piu' decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite:

a) le modalita' per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore ai fini di cui al comma 1, anche con modalita' telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e di altri soggetti istituzionali ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministra, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

b) l'individuazione dei dati utili ai fini del comma 1 e le relative modalita' di acquisizione;

c) le attivita' di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;

d) le modalita' di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

5. Tutti i dati di cui al comma 1 sono comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), del presente articolo. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

6. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

7. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parita' hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

9. Per i datori di lavoro che occupano almeno duecentocinquanta dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i centocinquanta e i duecentoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. Per i datori di lavoro che occupano tra i cento e centoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

#### **Art. 10**

##### **Valutazione congiunta delle retribuzioni**

1. I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano tutte le seguenti

condizioni:

a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;

b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

2. La valutazione congiunta e' finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;

c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;

e) la percentuale di persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternita' o di paternita', dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si e' verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui e' stato fruito il congedo;

f) le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

3. Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonche' all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

4. Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parita' territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

5. L'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

## **Art. 11**

### **Protezione dei dati**

1. Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformita' alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 e' riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parita' forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parita' di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

3. I dati trattati ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parita' di retribuzione. La trasmissione dei dati personali e' consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalita' di monitoraggio.

### **Capo III Mezzi di tutela**

#### **Art. 12 Tutela giudiziaria**

1. Alle violazioni dei diritti derivanti dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. I mezzi di tutela previsti dalle disposizioni richiamate al primo periodo possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali nonche' dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parita' tra uomini e donne.

2. Si applica l'articolo 41-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

#### **Art. 13 Adempimenti amministrativi e sanzioni**

1. In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

### **Capo IV Monitoraggio e statistiche**

#### **Art. 14 Organismo di monitoraggio**

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un «organismo di monitoraggio» incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parita' di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parita' di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparita' retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);

c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f), del medesimo articolo 9, in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;

d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;

e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorita' competenti, compresi gli organismi per la parita', e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

2. L'organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunita' della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonche', in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente piu'

rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticita', viene conteggiata anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' affidata la presidenza dell'organismo. Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

5. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con uno o piu' decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalita' e le pari opportunita', per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, sono definite la composizione e le modalita' di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti, nonche' le caratteristiche e le garanzie del trattamento di cui al comma 1, lettera c).

#### **Art. 15 Statistiche**

1. A partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale all'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) della Commissione europea i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o settore privato ed eta', acquisiti ai sensi dell'articolo 9.

#### **Capo V Disposizioni finali**

#### **Art. 16 Clausola di invarianza finanziaria**

1. Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attivita' ivi previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### **Art. 17 Entrata in vigore**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore a decorrere dal 7 giugno 2026.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi' 7 maggio 2026

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio  
dei ministri

Calderone, Ministro del lavoro e  
delle politiche sociali

Roccella, Ministro per la famiglia,  
la natalita' e le pari opportunita'

Tajani, Ministro degli affari  
esteri e della cooperazione  
internazionale

Giorgetti, Ministro dell'economia e  
delle finanze

Nordio, Ministro della giustizia

Zangrillo, Ministro per la pubblica  
amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Nordio